

Pengaruh kemampuan

by Tanto Gatot Sumarsono

Submission date: 19-Jan-2021 08:09AM (UTC+0700)
Submission ID: 1489783385
File name: 2-PENGARUH_KEMAMPUAN.docx (43.04K)
Word count: 5203
Character count: 34539

PENGARUH KEMAMPUAN, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PUSKESMAS DI KABUPATEN PASURUAN

**Agoes Soejatman
Tanto G. Sumarsono**

***Abstract,** Target of this research is conducted to analyze influence of ability, motivation and also environment work to labour capacity officer of Puskesmas Sub-Province of Pasuruan, at the same time to analyze which variable is which give dominant influence to officer labour capacity. Object in this research is all officer at Puskesmas Sub-Province of Pasuruan, where amount of officer becoming population counted 802 officers and which is taken as determined sample with method of stratified random sampling counted 88 responden Data collecting executed by allotting questioner to responden interview and see required documents Used data analysis with linear regression which yield; ability variable (X_1), motivation (X_2) and job environment (X_3) simultaneously give influence which is significant to officer labour capacity. This matter is supported by result of relied on analysis is value of F_{value} equal to 59,012 and $F_{table} = 2,76$ so that F_{value} bigger than F_{table} , with probability coefficient value equal to 0,000 smaller than 5% (0,05), hence tested first hypothesis. Influence of free variable to variable tied by partial shown with result of ability $t_{value} (X_1) = 5,355$, and motivation $t_{value} (X_2)$ environmental t_{value} of job (X_3) = 4,769, is compared to bigger of $t_{table} = 1,999$. While, variable significance of value of α (5%), its meaning by partial ability variable, job environment and motivation have influence which is significant to officer labour capacity. As for motivation (X_2) give dominant influence to officer labour capacity posed at with standardized coefficient β_2 equal to 0.437 compared to bigger of standardized coefficient $\beta_1 = 0.345$ ability variable and bigger than standardized coefficient $\beta_3 = 0.121$ environmental variable of job ($\beta_2 > \beta_1 > \beta_3$), thereby tested second hypothesis.*

PENDAHULUAN

Pusat Kesehatan Masyarakat (PUSKESMAS) Kabupaten Pasuruan sebagai lembaga pemerintahan yang melayani jasa pelayanan kesehatan masyarakat, sudah selayaknya melakukan respon yang proaktif dalam peningkatan kualitas pelayanan jasa publik sasaran. Perubahan pelanggan PUSKESMAS tersebut sudah selayaknya dijadikan titik tolak bagi pihak manajemen PUSKESMAS untuk menginstrospeksi diri, dan dijadikan wacana untuk mereposisi visi dan misi pelayanannya, dengan secara terus-menerus meningkatkan kualitas layanan agar dapat memenuhi permintaan dan harapan pelanggannya. Salah satu upaya dalam meningkatkan kualitas layanan adalah dengan meningkatkan kualitas sumberdaya manusianya di samping sumberdaya yang lain. Peningkatan kualitas SDM (karyawan) sebagai ujung tombak dalam men *“deliver”* jasa kepada konsumen, akan menentukan eksistensi dan legitimasi masyarakat terhadap PUSKESMAS. Masalah bagaimana komitmen seluruh jajaran PUSKESMAS dalam memberikan pelayanan, motivasi dan disiplin kerja karyawan akan sangat menarik bagi penulis untuk diangkat dalam penelitian.

Dinas Kesehatan Kabupaten Pasuruan melalui Puskesmas-Puskesmas berusaha untuk melakukan investasi sumberdaya manusia dengan jalan mengadakan upaya peningkatan kemampuan, motivasi kerja dan lingkungan kerja bagi peningkatan kualitas sumberdaya manusia dan peningkatan pelayanan kepada masyarakat. Menurut Alex S Nitisemito (1996) "Karyawan yang selalu menghadapi suasana rutin dapat menimbulkan kebosanan yang akhirnya dapat menurunkan produktivitas maupun prestasi kerjanya".

Dan berdasarkan pengamatan secara sepintas fenomena yang terjadi di Puskesmas di Kabupaten Pasuruan adalah masih rendahnya prestasi kerja pegawai. Hal ini terlihat dari masih kurangnya kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang dibebankan kepadanya, masih rendahnya motivasi kerja dan suasana lingkungan kerja yang cenderung bising, kehadiran pegawai yang terlambat atau tidak hadir, terlihat mondar-mandir saat jam kerja atau keluar berkelompok untuk bercerita yang kurang bermanfaat bagi kepentingan dinas.

Dinas Kesehatan Kabupaten Pasuruan sebagai instansi induk bagi Puskesmas-Puskesmas di Kabupaten Pasuruan di dalam meningkatkan kualitas (*the improvement quality*) para pegawainya, telah banyak memberikan pembinaan baik berupa pengetahuan dengan mengikutsertakan pada Diklat-Diklat, peningkatan disiplin kerja, perbaikan lingkungan kerja maupu motivasi kerja tetapi hasil yang telah dicapai belum dapat diketahui secara pasti. Hal ini merupakan hal yang menarik untuk diteliti, sehingga untuk memfokuskan kajian, maka peneliti tertarik untuk merumuskan masalah kemampuan, motivasi dan lingkungan kerja dalam peningkatan prestasi kerja pegawai di Puskesmas di Kabupaten Pasuruan.

Penelitian ini bertujuan untuk : untuk mendeskripsikan variabel-variabel kemampuan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai di Puskesmas di Kabupaten Pasuruan. Untuk menganalisis pengaruh variabel-variabel kemampuan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai di Puskesmas di Kabupaten Pasuruan, serta untuk mengetahui pengaruh yang dominan dari variabel-variabel kemampuan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai di Puskesmas di Kabupaten Pasuruan.

Beberapa pekerja meskipun mempunyai motivasi tinggi tidak mempunyai kemampuan/ketrampilan untuk bekerja dengan baik. Kemampuan dan keterampilan memainkan peranan penting dalam perilaku dan kinerja individu. Kemampuan adalah sifat biological dan yang bisa dipelajari yang memungkinkan seseorang melakukan sesuatu baik yang bersifat mental maupun fisik Ketrampilan adalah kompetensi berhubungan dengan pekerjaan (Gibson I, 1996:127).

Dalam menilai kemampuan dan ketrampilan pekerja, tidak dapat dilepaskan dari interaksi antara individu pekerja dengan tugas (*job*). Mencocokkan orang dengan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan keahlian mereka sering menjadi masalah (C. Thomas D, 1989: 48-57). Usaha mencocokkan pekerja dengan pekerjaan akan melibatkan kegiatan dari beberapa fungsi manajemen sumberdaya manusia, sebagai berikut: rekrutmen, seleksi pegawai, pengembangan dan pelatihan, rencana karier dan

bimbingan. Untuk berhasil dalam mencocokkan kemampuan dan ketrampilan seseorang pada pekerja, harus mempelajari isi, syarat perilaku dan perilaku yang lebih disukai.

Pekerja ideal adalah pekerja dimana kemampuan dan ketrampilan seseorang dapat ditetapkan untuk menghasilkan kerja yang memuaskan, terpenuhi dan menantang. Inilah tujuan mencocokkan organisasi dengan pekerja (Gibson, 1996:130).

Motivasi, seperti dikemukakan beberapa ahli yang berkecimpung dalam bidang ini. Wahjosumidjo (Ducan, 1987: 178), mengatakan bahwa : *"From a managerial perspective motivation refers to any conscious attempt to influence behavior toward the accomplishment of organizational goals"*. Mengacu pengertian tersebut bahwa: "Motivasi adalah merupakan usaha sadar yang dilaksanakan oleh pimpinan dalam mempengaruhi perilaku seseorang agar mengarah tercapainya tujuan organisasi".

Siagian (1981: 128), menyatakan, "Penggerakan (motivating) dapat didefinisikan keseluruhan proses pemberian motif bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa, sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan efektif".

Pemberian motivasi dimaksudkan sebagai suatu usaha untuk meningkatkan gairah kerja guna meningkatkan prestasi kerja. The Liang Gie (1998) memberikan rumusan mengenal pemberian motivasi sebagai berikut : *'Motivating adalah pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang manajer dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawannya, untuk mengambil tindakan-tindakan. Pemberian dorongan ini bertujuan untuk menggiatkan orang-orang atau karyawan agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil sebagaimana dikehendaki dari orang-orang tersebut'*.

Motivasi individu adalah motivasi dan kemampuan berinteraksi dalam menentukan kinerja. Definisi motivasi sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah beberapa tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individu (Stephen P. Robbins I, 1996: 198). Menurut Jamos A.F

Stoner (1996: II: 134) motivasi adalah karakteristik psikologi manusia yang memberi kontribusi pada tingkat komitmen seseorang, termasuk beberapa faktor yang menyebabkan menyalurkan dan mempertahankan tingkah laku manusia dalam arah tekad tertentu.

Motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang karyawan akan menimbulkan dan mengarahkan perilaku (Gibson I, 1996: 185). Sedangkan menurut H. Hadari Nawawi (1997: 351) menyatakan motivasi berarti suatu kondisi yang perbuatan/kegiatan yang berlangsung secara sadar.

Hicks dalam Kartasapoetra (1995) membedakan antara motivasi internal dan eksternal, dimana motivasi internal diarahkan atau memperhatikan potensi yang ada pada seseorang individu dan motivasi eksternal adalah motivasi seorang individu yang dipengaruhi oleh kekuatan atau faktor dari luar diri seorang individu.

Motivasi internal sesuai dengan hirarki teori kebutuhan Maslow dapat dijelaskan melalui alasan prestasi. Teori ini menjelaskan suatu hierarki kebutuhan (*hierarchy of needs*) yang menunjukkan adanya lima tingkatan keinginan dan kebutuhan manusia. Kebutuhan yang lebih tinggi akan mendorong seseorang untuk mendapatkan kepuasan tersebut, setelah kebutuhan yang lebih rendah (sebelumnya) telah dipuaskan oleh Maslow dalam Reksohadiprodjo dan Handoko, (1996).

Mengacu pendapat Maslow (Siagian, 1981: 131), semakin nampak bahwa, untuk, meningkatkan prestasi kerja karyawan seorang pimpinan harus dapat memenuhi kebutuhan yang bersifat fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan prestise dan kebutuhan untuk mempertinggi kapasitas kerja karyawan. Proses pemenuhan kebutuhan bagi setiap karyawan dalam meningkatkan perilaku yang positif adalah sangat penting.

Menurut T. Hani Handoko (1986: 256) mengatakan, "Kebutuhan atau motif yang menyebabkan mereka memilih kegiatan, cara dan perilaku tertentu untuk memuaskan kebutuhan yang dirasakan. Faktor-faktor eksternal dan kebijaksanaan perusahaan, tentang kenaikan pangkat, delegasi wewenang

dan sebagainya memberikan nilai atau kegunaan untuk mendapatkan perilaku karyawan yang positif dalam usaha mencapai tujuan organisasi".

Lingkungan Kerja

Menurut Alex S. Nitisemito (1984: 183), "Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada pada sekitar pekerjaan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam pelaksanaan tugas yang dibebankan". Mengacu pada pengertian lingkungan kerja di atas, bahwa lingkungan kerja merupakan keadaan atau situasi yang ada pada sekitar tempat kerja, seperti keadaan udara, kegaduhan, sinar dan lain-lain, yang dapat dipandang sebagai indikasi dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan. Sebagaimana dalam pengertian lingkungan kerja disinggung mengenai sekitar para pekerja. Dengan demikian dalam membahas lingkungan kerja tidak dapat terlepas dari situasi dan kondisi dimana organisasi itu berada.

Dalam pada itu Wahjo Sumidjo (1987: 219), mengatakan bahwa: "Situasi adalah suatu kondisi yang menjadi tempat dimana proses interaksi antara pimpinan dengan bawahan terjadi". Mengacu pada pernyataan tersebut, maka untuk meningkatkan interaksi anggota organisasi, diperlukan kondisi yang memadai, baik interaksi yang dapat menumbuhkan semangat maupun prestasi kerja. Dalam kesempatan ini Daltone MC. Farland (1979: 285), mengatakan "*Intrraction occur between the organization and the various components at its environment*". Dengan demikian semakin jelas bahwa untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan diperlukan adanya interaksi yang baik antara manusia dengan lingkungannya. Selanjutnya dalam kesempatan ini, dikemukakan pula faktor-faktor yang termasuk dalam lingkungan kerja. Menurut Alex S. Nitisemito (1984: 184), adalah: "Pewarnaan, ²²bersihan, pertukaran udara, penerangan, musik, keamanan dan kebisingan". Lingkungan suatu organisasi terdiri dari lembaga-lembaga atau beberapa kekurangan yang berada diluar organisasi dan secara potensial mempengaruhi kinerja organisasi itu. (Stephen P. Robbins II, 1996: 185).

Prestasi Kerja

17

Hanafi (2001) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Menurut Darma (2001) bahwa prestasi kerja adalah sesuatu yang dikerjakan atau produk/jasa yang dihasilkan atau diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang.

12

Dikatakan oleh Siagian (1999) bahwa ditinjau dari berperilaku, kepribadian seseorang sering menampilkan dirinya dalam berbagai sikap, cara berpikir dan bertindak. Berbagai hal yang mempengaruhi kepribadian seseorang manusia organisasional yang tercermin dalam perilakunya, yang pada gilirannya akan berpengaruh pada prestasi kerja. Dari beberapa pendapat diatas dapat diambil pengertian bahwa prestasi kerja adalah hasil produksi/jasa yang dicapai seseorang dalam tugasnya sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan.

8

Lopez (1982) dan Hanafi (2001) dalam studinya mengukur prestasi kerja secara umum yang kemudian yang diterjemahkan ke dalam penilaian perilaku secara mendasar yaitu (1) kuantitas kerja, (2) kualitas kerja, (3) pengetahuan tentang pekerjaan, (4) pendapat atau pernyataan yang disampaikan, (5) keputusan yang diambil, (6) perencanaan kerja, (7) daerah organisasi kerja.

Winardi (2000) memberikan pengertian mengenai "prestasi" sebagai hasil karya yang dapat dicapai seseorang, tanpa ada usaha untuk meningkatkan mutu dari pada hasil pekerjaannya. Menurut Dharma (1985) dalam Syarif (1987) pengukuran prestasi kerja didasarkan pada : mutu (kehalusan, kebersihan, dan ketelitian), jumlah waktu (kecepatan), jumlah macam kerja (banyaknya keahlian), jumlah jenis alat (ketrampilan dalam menggunakan bermacam-macam alat) dan pengetahuan tentang pekerjaan. Prestasi kerja juga dapat dilihat dari perilaku individu dalam bekerja, misalnya prestasi seseorang pekerjaan ditunjukkan oleh kemandiriannya, kreativitas serta adanya rasa percaya diri.

Pengukuran prestasi kerja menurut Lopez (1982) dalam Swasto (1996) menyatakan bahwa mengukur prestasi kerja secara umum yang kemudian diterjemahkan ke dalam penilaian perilaku secara mendasar yaitu meliputi : 1 kuantitas kerja, 2. kualitas kerja, 3. pengetahuan tentang pekerjaan, 4. pendapat atau pernyataan yang disampaikan, 5. keputusan yang diambil, 6. perencanaan kerja, dan 7. daerah organisasi kerja.

Konsep prestasi kerja sebagaimana diungkapkan oleh M. Kustartin (1997) lebih merupakan kesanggupan dari pegawai negeri sipil untuk melaksanakan tugas pekerjaannya sesuai dengan waktu yang ditentukan bermutu dan tepat sasaran. Dalam penelitian prestasi kerja pegawai seharusnya dilakukan dengan melihat dari berbagai segi, sehingga sistem penelitian tersebut akan menjadikan suatu alat guna lebih meningkatkan prestasi kerja yang dihasilkan dari pada pegawai.

Hipotesis

Ada pengaruh yang signifikan secara simultan variabel kemampuan, variabel motivasi dan variabel lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai Puskesmas se Kabupaten Pasuruan.

Ada pengaruh yang signifikan secara parsial variabel kemampuan, variabel motivasi dan variabel lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai Puskesmas di Kabupaten Pasuruan.

Motivasi mempunyai pengaruh yang dominan terhadap prestasi kerja pegawai Puskesmas di Kabupaten Pasuruan.

METODE

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah ditetapkan, maka jenis penelitian ini adalah penelitian eksplanatori. Ruang lingkup atau fokus penelitian ini adalah bidang manajemen sumber daya manusia, yaitu lebih difokuskan pada masalah yang berkaitan dengan pengaruh kemampuan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai Puskesmas di Kabupaten Pasuruan. Dan obyek penelitiannya pada pegawai negeri sipil yang berada di Puskesmas- Puskesmas di Kabupaten Pasuruan.

Lokasi penelitian ini dilaksanakan pada Dinas Kesehatan Kabupaten Pasuruan yang terletak di Jalan Hayam Wuruk No. 14, Pasuruan sebagai instansi induk yang membawahi Puskesmas di Kabupaten Pasuruan.

Variabel dalam penelitian ini antara lain Kemampuan Variabel kemampuan ini menjelaskan tingkat kemampuan intelektual, tingkat kemampuan untuk berinisiatif, kemampuan dalam kreativitas dan mempunyai pengalaman dalam pekerjaan yang menunjang. Motivasi Merupakan suatu kekuatan yang dimiliki seseorang, baik dari dalam maupun dari luar diri sendiri yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya. Lingkungan kerja pegawai merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai yang dapat mempengaruhi pegawai tersebut secara langsung dalam menjalankan tugas-tugasnya. Lingkungan kerja menyangkut jarak rumah dengan tempat kerja, kemudahan transportasi, kebersihan lingkungan, penerangan, atau cahaya tempat bekerja, tingkat kebisingan/suara disekitar lingkungan kerja, tata ruang kantor, udara dan tata warna dikantor. Prestasi Kerja Variabel ini menjelaskan penilaian terhadap pegawai Puskesmas di Kabupaten Pasuruan, sampai sejauh mana prestasi/kinerja yang dicapai oleh pegawai tersebut dalam kurun waktu tertentu.

Dalam penelitian ini populasi yang dimaksud adalah seluruh pegawai pada Puskesmas di Kabupaten Pasuruan sejumlah 802 orang yang terdiri dari berbagai macam golongan dan kepangkatan. Berdasarkan asumsi bahwa populasi berdistribusi normal, maka cara menentukan ukuran sampel mempergunakan metode *simple random sampling* dengan rumus Slovin dalam Krisni (2006:43) yaitu 88 responden.

Analisis statistik yang digunakan untuk menganalisa data adalah analisis "*multiple regression*" atau regresi berganda. Agar analisis dapat dilakukan dengan benar maka langkah-langkah yang dilakukan adalah dengan menentukan bentuk pengaruh antara variabel X dan Y.

Model ini dimaksudkan untuk menguji adanya pengaruh sebab akibat antara variabel terikat (Y) dan dalam hal ini kinerja pegawai dengan variabel bebas (X) dalam hal ini pendidikan dan pelatihan serta motivasi. Adapun

bentuk hubungan variabel X dan variabel Y dapat dirumuskan sebagai berikut (Gujarati, 1997) :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan :

- Y = Prestasi kerja
a = Konstanta
 $b_1 - b_2$ = Koefisien Regresi
 X_1 = Kemampuan
 X_2 = Motivasi
 X_3 = Lingkungan Kerja
e = Kesalahan pengganggu

HASIL

Dalam penelitian ini variabel dependent/terikat (Y) adalah prestasi kerja pegawai Puskesmas dan variabel independent/bebas adalah kemampuan (X_1) motivasi (X_2) dan lingkungan kerja (X_3). Hasil analisis regresi seperti tampak pada tabel berikut :

Tabel 1
Ringkasan Hasil Analisis Regresi

Variabel Bebas	Koefisien Regresi	Sig.	Keterangan
Kemampuan (X_1)	0,435	0,002	Signifikan
Motivasi (X_2)	0,440	0,004	Signifikan
Lingkungan Kerja (X_3)	0,121	0,001	Signifikan
Konstanta	0,152		
R	0,824		
R^2	0,678		
Adjusted R^2	0,667		
F_{hitung}	59,012		
F_{tabel}	2,76		

Sumber data : Diolah Tahun 2007 (Lampiran 7)

Berdasarkan hasil pada tabel di atas, dengan koefnsien regresi linier berganda (analisis regresi linier berganda), diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,152 + 0,435 X_1 + 0,440 X_2 + 0,121 X_3$$

Dari persamaan regresi tersebut dapat dilihat bagaimana pengaruh variabel kemampuan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai Puskesmas di Kabupaten Pasuruan. Pengaruh yang positif menunjukkan bahwa perubahan variabel *independent* (bebas) akan searah dengan perubahan *dependen* (terikat), dan dari persamaan regresi linier berganda tersebut menunjukkan bahwa : Konstanta sebesar 0,152, artinya apabila variabel kemampuan (X_1), variabel motivasi (X_2) dan variabel lingkungan kerja (X_3) mempunyai nilai 0 atau tidak ditingkatkan, maka variable prestasi kerja pegawai (Y) adalah sebesar 0,152 atau sebesar 15,2 %.

Variabel kemampuan (X_1) mempunyai koefisien regresi sebesar $b_1 = 0,435$ atau 43,5%. Hal ini berarti bahwa apabila variabel kemampuan (X_1) naik satu satuan, maka variable prestasi kerja (Y) akan naik sebesar 0,435 satuan atau 43,5 %, dengan asumsi bahwa variabel yang lain, yaitu motivasi (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) adalah konstan.

Variabel motivasi (X_2) mempunyai koefisien regresi sebesar $b_2 = 0,440$ atau 44,0%. Hal ini berarti apabila variabel motivasi (X_2) naik satu satuan, maka prestasi kerja pegawai (Y) akan naik sebesar 0,440 satuan atau 44,0 %, dengan asumsi bahwa variabel lainnya, yaitu kemampuan (X_1) dan lingkungan kerja (X_3) adalah konstan.

40 Variabel lingkungan kerja (X_3) mempunyai koefisien regresi sebesar $b_3 = 0,121$ atau 12,1%. Hal ini berarti apabila variabel lingkungan kerja (X_2) naik satu satuan, maka prestasi kerja pegawai (Y) akan naik sebesar 0,121 satuan atau 12,1 %, dengan asumsi bahwa variabel lainnya, yaitu kemampuan (X_1) dan motivasi (X_2) adalah konstan.

Hipotesis 1

Selanjutnya dilakukan uji model dengan menentukan besarnya F_{hitung} . Uji-F dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (X) secara

simultan (serempak) terhadap variabel terikat (Y), dengan cara membandingkan antara nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} jika telah memenuhi persyaratan yaitu $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka hipotesis dapat diterima. Kemudian melihat tingkat signifikansi pada $\alpha < 0,05$.

Dari tabel 1 di atas dapat diketahui nilai $F_{hitung} = 59,012$ dan F_{tabel} pada $df_1 = 3$ dan $df_2 = 84$ diperoleh $F_{tabel} = 2,76$. Dengan demikian apabila dibanding antara F_{hitung} dengan F_{tabel} maka akan diketahui bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($59,012 > 2,76$) serta melihat tingkat signifikansi pada $\alpha = 0,000 < 0,05$ (5%), hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kemampuan, variabel motivasi dan variabel lingkungan kerja secara simultan (serempak) terhadap prestasi kerja pegawai Puskesmas di Kabupaten Pasuruan.

Hipotesis 2

Hipotesis dua dapat digunakan uji t. Dengan menggunakan uji t untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai, maka digunakan Korelasi Partial yaitu dengan membandingkan nilai t_{hitung} dan t_{tabel} . Apabila nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , maka H_0 ditolak dan H_a diterima, demikian pula sebaliknya. Nilai t_{tabel} pada $\alpha = 0,05$ dengan $df = n - (k + 1)$ atau $df = 88 - (3 + 1) = 84$, yaitu $t_{tabel} = 1,999$. Dan untuk menguji apakah koefisien regresi di atas mempunyai pengaruh secara parsial maka dilakukan pengujian dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 2
Rekapitulasi Hasil Uji t

Variabel Bebas	t	β	Sig
Kemampuan (X_1)	5,355	0,345	0,002
Motivasi (X_2)	5,956	0,437	0,004
Lingkungan Kerja (X_3)	4,769	0,121	0,001
t_{tabel}	1,999		

Sumber: Data primer diolah, 2007.

Nilai t_{hitung} variabel kemampuan (X_1) diketahui sebesar 5,355 dimana selanjutnya dibandingkan dengan nilai t_{tabel} sebesar 1,999. Dengan demikian terlihat t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($5,355 > 1,999$) pada taraf signifikansi $\alpha < 5 \%$ ($0,002 < 0,05$). maka menolak H_0 dan menerima H_1 . Jadi dapat dikatakan variabel kemampuan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Puskesmas Kabupaten Pasuruan.

Nilai t_{hitung} variabel motivasi pegawai (X_2) diketahui sebesar 5,956 dimana selanjutnya dibandingkan dengan nilai t_{tabel} sebesar 1,999. Pada tahap komparasi tersebut mengindikasikan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,956 > 1,999$) pada taraf signifikansi $\alpha < 5 \%$ ($0,004 < 0,05$). Jadi dapat dikatakan variabel motivasi juga berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Puskesmas di Kabupaten Pasuruan.

Nilai t_{hitung} Variabel lingkungan kerja (X_3) diketahui sebesar 4,769 dimana selanjutnya dibandingkan dengan nilai t_{tabel} sebesar 1,999. Pada tahap komparasi tersebut mengindikasikan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,769 > 1,999$) pada taraf signifikansi $\alpha < 5 \%$ ($0,001 < 0,05$). Jadi dapat dikatakan variabel lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Puskesmas di Kabupaten Pasuruan.

Dari perhitungan Uji-t tersebut di atas juga menunjukkan bahwa variabel kemampuan (X_1), variabel motivasi (X_2), dan variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai (Y) Puskesmas di Kabupaten Pasuruan, Hal ini dapat diketahui dengan melihat tingkat signifikansi dari masing-masing variabel bebas lebih kecil dari 0,05 atau dapat dituliskan $\alpha < 0,05$. Dengan demikian hipotesis 1 yang berbunyi terdapat pengaruh yang signifikan kemampuan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai Puskesmas di Kabupaten Pasuruan **dapat diterima**.

Hipotesis 3

Uji hipotesis tiga dapat diketahui melalui besarnya nilai koefisien beta yang terstandarisasi (β) yang signifikan. Dari tabel 20 tersebut di atas, diketahui nilai koefisien beta terstandarisasi (β) variabel kemampuan (β_1)

sebesar 0,345, dan nilai koefisien beta terstandarisasi (β) variabel motivasi (β_2) sebesar 0,437, dan nilai koefisien beta terstandarisasi (β) variabel lingkungan kerja (β_3) sebesar 0,121, maka apabila dibandingkan akan terlihat bahwa nilai koefisien beta terstandarisasi (β) variabel motivasi (β_2) sebesar 0,437 lebih besar dari koefisien beta terstandarisasi variabel kemampuan (β_1) sebesar 0,345 dan koefisien beta terstandarisasi variabel lingkungan kerja (β_3) sebesar 0,121 atau ($0,437 > 0,345 > 0,121$). Hal ini dapat dikatakan bahwa variabel motivasi mempunyai pengaruh yang dominan terhadap prestasi kerja pegawai Puskesmas di Kabupaten Pasuruan. Dengan demikian hipotesis 2 yang berbunyi : variabel motivasi mempunyai pengaruh yang dominan terhadap prestasi kerja pegawai Puskesmas di Kabupaten Pasuruan, dapat diterima.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa koefisien determinasi sebesar 0,667 atau 66,7 %, hal ini berarti variabel bebas kemampuan, motivasi dan lingkungan kerja dapat memprediksi variabel bebas (prestasi kerja) sebesar 66,7 % sedangkan sisanya sebesar 33,3 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ikut dalam model penelitian. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Laila (2003) dimana motivasi dan kemampuan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, hanya dalam variabel motivasi indikator yang digunakan adalah berbeda dimana dalam penelitian ini menggunakan herarki jenjang kebutuhan Maslow sedang variabel peneliti terdahulu menggunakan teori Mc. Clelland. Penelitian ini juga mendukung hasil penelitian Sugiarti (2003) dan Sapto (2003) dimana variabel bebasnya adalah kemampuan dan iklim organisasi sedangkan variabel bebasnya adalah kinerja pegawai. Namun dalam penelitian ini variabel bebasnya adalah berbeda dalam penelitian sebelumnya adalah hanya dua variabel bebas yaitu kemampuan dan iklim organisasi sedangkan dalam penelitian ini adalah 3 variabel, yaitu kemampuan, motivasi dan lingkungan kerja.

Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa hasil penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian Sapto (2003) dan hasil penelitian Herry

(2005) dimana variabel yang dominan dalam penelitian ini adalah motivasi, sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh kedua peneliti ini adalah kemampuan dan iklim organisasi, perbedaan hasil temuan ini juga mengidentifikasikan bahwa perbedaan tempat penelitian akan juga akan menghasilkan variabel pengaruh yang berbeda. Dimana di tempat penelitian pengaruh prestasi kerja pegawai, motivasi merupakan variabel dominan artinya perilaku rendahnya semangat kerja merupakan faktor yang paling menonjol karena masih adanya tingkat pengawasan dari atasan yang masih diperlukan. Hasil penelitian diketahui bahwa motivasi kerja yang terdiri dari motivasi internal dan motivasi eksternal, telah berjalan baik hal ini dapat dilihat secara umum skor variabel untuk masing-masing indikator variabel yaitu indikator motivasi internal dengan nilai rata-rata adalah 3,15. Indikator motivasi eksternal dengan skor rata-rata 3.20 artinya cukup bagus.

Variabel kemampuan secara total kemampuan pegawai digambarkan dari hasil penelitian adalah bagus hal ini tergambarkan dari indikator variabel tentang kemampuan intelektual, insiatif, kreativitas dan pengalaman dengan nilai rata skor adalah 3,21, namun khusus indikator kreativitas nilainya rendah hal ini nantinya diperlukan tindakan perbaikan karena kemajuan teknologi harus terus diadaptasikan dengan kreativitas jika organisasi itu ingin terus eksis.

Lingkungan kerja dalam penelitian diamati dari lingkungan fisik, dan berdasarkan analisis deskriptif dapat diketahui bahwa lingkungan fisik Puskesmas di Kabupaten Pasuruan dinilai cukup baik oleh responden, penilaian terhadap lingkungan fisik tersebut terutama didukung dari kebersihan ruangan, sistem ventilasi atau sirkulasi udara di ruang kerja yang sudah baik, serta pemberian fasilitas kerja sehingga mendukung proses penyelesaian pekerjaan. Adapun yang masih perlu menjadi perhatian bagi pihak organisasi adalah tata letak ruang kerja, dimana masih banyak responden yang menganggap bahwa tata letak ruang kerja tidak memudahkan pegawai dalam bekerja, sehingga perlu dicari format penataan yang seefektif dan seefisien mungkin.

Hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, hal ini sejalan dengan pendapat Stoner (1996) bahwa kondisi lingkungan kerja sangat menentukan prestasi kerja karena pada dasarnya pegawai itu bukan mesin yang tanpa hati, semakin tinggi kualitas seseorang maka akan semakin tinggi harapannya tentang kondisi lingkungan kerja yang baik. Lingkungan kerja yang dimaksudkan disini adalah lingkungan kerja fisik dan non fisik, seperti perilaku yang diterima organisasi dan lingkungan tempat kerja itu sendiri (*workplace*) antara lain fasilitas kerja dan keamanan. Keadaan lingkungan kerja yang cukup menentukan adanya kelancaran suatu pekerjaan. Apabila lingkungan kerja memungkinkan, maka para pegawai akan menjadikan tempat kerja melaksanakan aktivitas kerjanya, sehingga dapat mengurangi rasa lelah yang pada akhirnya akan dapat menimbulkan peningkatan prestasi kerjanya.

Selanjutnya penelitian tentang variabel prestasi kerja pegawai Puskesmas diketahui bahwa pencapaian prestasi kerja pegawai telah berjalan baik, hal ini dapat dilihat secara umum dari variabel prestasi kerja pada indikator hasil kerja dengan skor rata-rata sebesar 3,27, pada indikator ketangguhan dengan skor rata-rata 3,20 pada indikator sikap dengan skor rata-rata 3,21. Dari statistik deskriptif tersebut dapatlah dikatakan bahwa pencapaian prestasi kerja pegawai yang dicapai pegawai Puskesmas telah berjalan dengan baik dimana skor rata-ratanya adalah 3,2250 dengan kategori baik.

Berhasil tidaknya kinerja yang telah dicapai organisasi pemerintah dengan pendekatan Akuntabilitas tersebut sangat dipengaruhi oleh tingkat prestasi kerja dari pegawai secara individual maupun secara kelompok. Dengan asumsi bahwa semakin baik prestasi kerja pegawai maka diharapkan prestasi organisasi akan semakin baik.

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa variabel kemampuan lebih banyak dibentuk oleh intelektual utamanya oleh Pekerjaan yang dilaksanakan ditunjang dengan pendidikan dan pelatihan yang pernah diikuti. Variabel motivasi lebih banyak dibentuk oleh motivasi eksternal utamanya dalam bekerja sering berkompromi dan menyatukan diri dengan

sesama anggota untuk mendukung kebijakan pimpinan tentang pelaksanaan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan pegawai. Kemudian pada variabel lingkungan kerja lebih banyak dibentuk oleh kebersihan utamanya kebersihan di ruang rapat dan Kepala harus selalu dijaga dengan baik, sehingga merasa nyaman pada saat ada rapat. Dan variabel prestasi kerja lebih banyak dibentuk oleh hasil kerja utamanya sebagai pegawai harus memiliki pengetahuan tentang pekerjaannya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang pertama diketahui bahwa variabel kemampuan, motivasi dan lingkungan kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Puskesmas di Kabupaten Pasuruan, hal ini berarti bahwa apabila kemampuan, motivasi dan lingkungan kerja ditingkatkan maka prestasi kerja pegawai Puskesmas di Kabupaten akan meingkat pula, sehingga hipotesis pertama yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh variabel kemampuan, motivasi dan lingkungan kerja telah teruji secara signifikan dan positif.

Hipotesis kedua yang diajukan yaitu diduga variabel motivasi memiliki pengaruh yang dominan dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai, terbukti hal ini didasarkan dari nilai koefisien beta yang terstandarisasi variabel motivasi memiliki nilai terbesar yang kemudian diikuti oleh nilai koefisien beta variabel kemampuan dan variabel lingkungan kerja. Berdasarkan hal tersebut variabel yang memiliki pengaruh yang dominan adalah variabel motivasi, dan dengan demikian maka hipotesis kedua yang menyatakan bahwa variabel motivasi merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Puskesmas di Kabupaten Pasuruan telah teruji.

Motivasi yang diberikan oleh pimpinan atau instansi tempat pegawai bekerja memiliki pengaruh yang erat terhadap peningkatan prestasi kerja yang dicapai oleh pegawai bersangkutan. Pemberian penghargaan atau perhatian kepada bawahan yang berdedikasi ataupun yang berprestasi akan memacu

pegawai tersebut untuk mempertahankan dan mengulangi prestasi yang dicapainya bahkan berupaya meningkatkannya. Bentuk lain motivasi yang diterima pegawai baik berupa penjelasan akan bidang tugasnya memberikan pengertian yang tulus, perlunya partisipasi semua pihak dalam pencapaian tujuan, maupun pemberian kompensasi atau *reward* kepada para pegawai dengan memperhatikan aspek keadilan dan kesesuaian terhadap tugas-tugas yang diberikan akan memberikan semangat motivasi secara penuh dan sadar terhadap tanggung jawab yang diterimanya dengan mewujudkannya melalui kinerja pegawai yang optimal.

Berdasarkan pengujian regresi linier berganda dapat diketahui bahwa terdapat hubungan antara variabel kemampuan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap variabel prestasi kerja, hal ini mengindikasikan bahwa variabel kemampuan, motivasi dan lingkungan kerja memiliki hubungan terhadap variabel prestasi kerja pegawai, adapun hubungan yang terjadi adalah positif dan searah dengan tingkat hubungan yang tinggi.

Besarnya kontribusi variabel kemampuan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap variabel prestasi kerja pegawai ditunjukkan oleh koefisien determinasi sebesar 67,8 % yang berarti bahwa variabel kemampuan motivasi dan lingkungan, kerja yang digunakan dalam persamaan regresi secara simultan (serentak) dan bersama-sama mampu memberikan kontribusi terhadap prestasi kerja pegawai. Dan sisanya yaitu sebesar 32,2% dipengaruhi oleh variabel lain di luar pengamatan pada penelitian ini.

Saran

Bagi Pemerintah Kabupaten Pasuruan khususnya Dinas Kesehatan yang membawahi Puskesmas di Kabupaten Pasuruan, pemberian motivasi yang telah diterapkan oleh pimpinan maupun instansi agar dipertahankan dan jika dimungkinkan ditingkatkan sehingga pengaruh terhadap prestasi pegawai untuk dapat ditingkatkan, tentunya hal ini akan berimplikasi terhadap tercapainya tujuan Dinas Kesehatan dan Puskesmas di Kabupaten Pasuruan. Hal ini didukung bahwa motivasi merupakan kebutuhan bagi pegawai saat ini akan mendorong setiap pegawai agar menyadari bahwa ada jaminan karir

bagi siapa saja yang berkemauan dan mempunyai kemampuan untuk berprestasi yang tinggi.

Bagi para pimpinan di lingkungan Puskesmas di Kabupaten Pasuruan, hendaknya memberikan kesempatan kepada para pegawai untuk dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan, pembuatan perencanaan maupun penyelesaian pekerjaan. Disamping itu perlu diciptakan kondisi yang mampu memberikan kepuasan dalam bekerja kepada seluruh jajaran yang ada dan menciptakan hubungan kerja yang harmonis baik yang bersifat vertikal maupun lateral serta yang paling utama adalah melakukan pemerdayaan pekerjaan kepada setiap pegawainya, karena hal ini akan mempengaruhi prestasi kerja pegawai yang ada.

Bagi para pegawai untuk dapat meningkatkan prestasi diperlukan upaya-upaya yang mantap dan terencana, setiap pegawai hendaknya selalu berusaha meningkatkan aspek kerjanya serta kemampuan kerja, melalui dorongan motivasi, pemberian perlakuan yang sama terhadap pegawai ataupun melalui penghindaran konflik negatif dengan cara menjalankan tugas sesuai dengan disiplin kerja yang tinggi serta loyal kepada organisasi.

DAFTAR RUJUKAN

- Arikunto Suharsimi, (1991), *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*, Bina Aksara, Jakarta.
- Amstrong, Michael, 1998. *Seri Pedoman Manajemen, Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Algifari, (2001), *Analisis Regresi*, Penerbit BPFE Universitas Gajah Mada, Yogyakarta.
- Aswan Saefudin, (1997), *Reliabilitas dan Validitas*, Penerbit Pustaka Fajar, Yogyakarta.
- Black, R. A., (1984). *The Basics of Supervisory Management Mastering The Art of Effective Supervision*, Mc. Graw Hill, Kogakhusa, Tokyo.
- Byars, Llyod L and Leslle W.Rue, 1984, *Human Resource and Personnel Management*, Richard D. Irwin Inc, Illinois.

- Dessler Gerry, 1992, *Manajemen Personalia, Teknik dan Konsep Modern*, Erlangga, edisi ketiga, Jakarta.
- Gujarati Damodar, (1997), *Ekonometrika dasar*, Alih Bahasa Sunarso Zain, Erlangga, Jakarta.
- Flippo, Edwin B., 1997. *Manajemen Personalia*, Edisi IV, Terjemahan Moch Mas'ud, Erlangga, Jakarta. 32
- Gibson, Ivancevich, et. All, 1992. *Organisasi Perilaku, Struktur Proses*. Terjemahan Drs. Djarkasih, MPA, Erlangga, Jakarta.
- Handoko, (1999), *Evaluasi Kinerja*, Bina Aksara, Bandung
- Hasibuan, MSP, (1996), *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Kunci Keberhasilan*, Gunung Agung, Jakarta.
- Husein Umar, (1997), *Metode Penelitian Aplikasi dalam Pemasaran*, PT Gramedia, Jakarta.
- Heidjrahman & Suad Husnan, 1997. *Manajemen Personalia*, Edisi II, BPFE Yogyakarta
- Islamy, M. Irfan, 1995. *Motivasi dan Kepemimpinan*. Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya, Malang.
- Konntz, Harold, et.al, 1996. *Manajemen*. Terjemahan Gunawan Hutahuruk, Erlangga, Jakarta.
- Mangkunegara, A.A., Anwar Prabu, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Martoyo Susilo, (1994), *Produktivitas dan Manusia Indonesia*, Lembaga SIUP, Jakarta.
- Mohyi, Achmad, 1999. *Teori dan Perilaku Organisasi, Cara Mengolah Mengembangkan Organisasi*, UMM, Malang.
- Manulang, M 1995, *Dasar-dasar Manajemen*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Moenir, A.S, 1993, *Pendekatan Manusiawi dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian*, PT Gunung Agung. Jakarta.
- Nazir, moch, 1998, *Metode Penelitian*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Nitisumito, Alex, S, 1996, *Manajemen Personalia, Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.

Reksohadiprojo, Sukanto dan T. Hani Handoko, 1986 *Teori dan Prilaku Organisasi Perusahaan*, BPFE, UGM, Yogyakarta.

23 Prawirosentono, Suyadi, 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Keblijakka Kinerja Karyawan, Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Menjelang Perdagangan Bebas Dunia*, Edisi I, Yogyakarta.

Robbins, Stephen P., 1996. *Perilaku Organisasi*, PT Prenhallindo, Jakarta.

Santoso, Singgih, 1999. *SPSS Mengolah Data Statistik secara Profesional*, Elex Gramedia Komputindo, Jakarta.

38 Sondang P Siagaan, 1996 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.

Seymour, 1991. *Manajemen Prestasi Kerja*, Edisi VI, CV Rajawali, Jakarta.

30 Simamora, 1997. *Organisasi Perilaku, Struktur dan Proses*, Erlangga, Jakarta.

Singarimbun, Masri dan Effendi, 1995. *Metode Penelitian dan Survey*, Cetakan II, LP3ES, Jakarta.

Streers, RM, 1985, *Efektivitas Organisasi, Kaedah Tingkah Laku (terjemahan)*, Penerbit Erlangga, Jakarta.

Stoner, James AF, R Edwa 37 Freeman, Daniel R Gilbert Jr, 1996, (terjemahan) *Manajemen*, PT Prenhalindo, Jakarta.

Sudjana, 1992. *Metode Statistik*, Edisi V, Tarsito, Bandung.

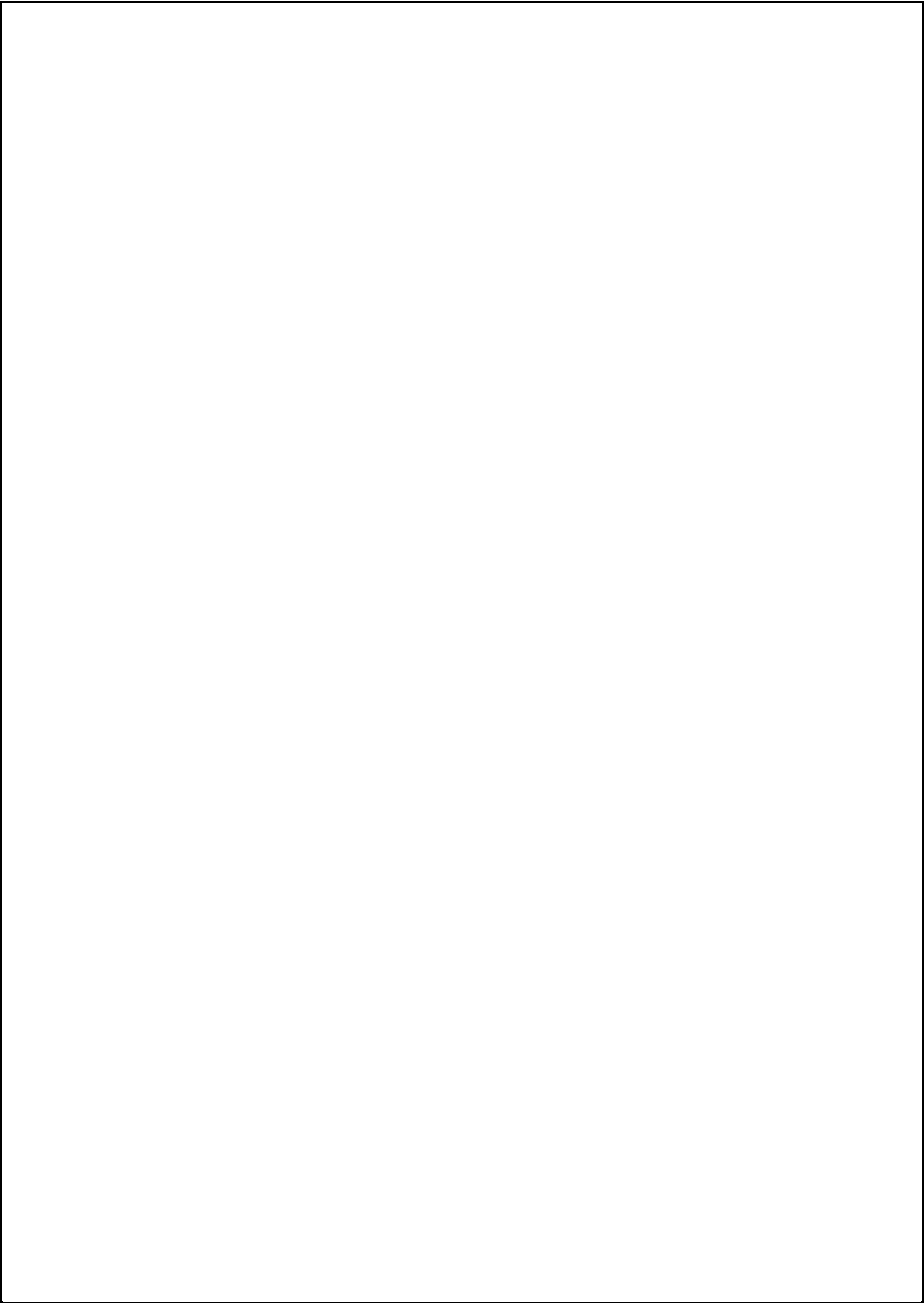
Sugiyono, 1994. *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta, Jakarta.

28 The Liang Gie, 1998. Yogyakarta. *Administrasi Perkantoran Modern*, Nur Cahaya, Yogyakarta.

Timpe, A. Dale, 1992. *Kinerja*, Terjemahan : Sofyan Cikmat, Elex Media Komputindo, Jakarta.

Torington Derek and Laura Hall, 1991. *Personal Management A New Approach*, Second Edition, Prentice Hall, New Jersey.

Umar, H., 1988. *Riset Sumberdaya Manusia dalam Organisasi*, Cetakan III, PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.



Pengaruh kemampuan

ORIGINALITY REPORT

20%

SIMILARITY INDEX

19%

INTERNET SOURCES

5%

PUBLICATIONS

14%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

joanicodacostasoares.blogspot.com

Internet Source

2%

2

digilib.unimed.ac.id

Internet Source

2%

3

Submitted to Universitas Muria Kudus

Student Paper

1%

4

123dok.com

Internet Source

1%

5

Submitted to Universitas Negeri Surabaya
The State University of Surabaya

Student Paper

1%

6

ebm401.weblog.esaunggul.ac.id

Internet Source

1%

7

www.coursehero.com

Internet Source

1%

8

tulisanterkini.com

Internet Source

1%

9

chordareatugaskuliah.blogspot.com

Internet Source

1%

www.scribd.com

10	Internet Source	1 %
11	stieabibudiprasetyo.com Internet Source	1 %
12	Nurnaningsih Nurnaningsih, Ridwan Tabe. "Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Telkom Tbk Cabang Makassar", Tasharruf: Journal Economics and Business of Islam, 2019 Publication	1 %
13	cocilku.wordpress.com Internet Source	1 %
14	blogsasito.blogspot.com Internet Source	1 %
15	Submitted to iGroup Student Paper	<1 %
16	es.scribd.com Internet Source	<1 %
17	elibrary.ub.ac.id Internet Source	<1 %
18	endang965.wordpress.com Internet Source	<1 %
19	sofianomicrakyat.blogspot.com Internet Source	<1 %
20	Submitted to Sriwijaya University Student Paper	<1 %

21	pt.scribd.com Internet Source	<1 %
22	elqorni.wordpress.com Internet Source	<1 %
23	journal.undiknas.ac.id Internet Source	<1 %
24	e-journal.unair.ac.id Internet Source	<1 %
25	dokumen.tips Internet Source	<1 %
26	repository.uma.ac.id Internet Source	<1 %
27	adaddanuarta.blogspot.com Internet Source	<1 %
28	yogienapitupulu.blogspot.com Internet Source	<1 %
29	Submitted to Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia Student Paper	<1 %
30	Submitted to Trisakti University Student Paper	<1 %
31	Submitted to Universitas Negeri Makassar Student Paper	<1 %
32	Purwanto ., Apriyanti .. "PENGARUH PENILAIAN PEMBIAYAAN TERHADAP KEPUTUSAN PEMBERIAN PEMBIAYAAN	<1 %

KREDIT MOBIL PADA PT. TRIHAMAS FINANCE CABANG MADIUN", Capital: Jurnal Ekonomi dan Manajemen, 2018

Publication

33

myproject213475601.wordpress.com

Internet Source

<1 %

34

[Submitted to Universitas Jenderal Soedirman](#)

Student Paper

<1 %

35

repository.unej.ac.id

Internet Source

<1 %

36

konsultasiskripsi.com

Internet Source

<1 %

37

lib.unnes.ac.id

Internet Source

<1 %

38

eprints.ums.ac.id

Internet Source

<1 %

39

de.scribd.com

Internet Source

<1 %

40

fr.scribd.com

Internet Source

<1 %

41

musriadi-aswad.blogspot.com

Internet Source

<1 %

Exclude quotes

Off

Exclude matches

Off

Exclude bibliography

Off

